

ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМИ СИСТЕМАМИ НА РИНКУ ПРАЦІ

Будякова О.Ю.

кандидат економічних наук,

старший викладач кафедри бізнес-економіки та туризму

Київський національний університет технологій та дизайну

м. Київ, Україна

Багато проблем соціально-економічних систем викликано дисбалансом на ринку праці. Одним із шляхів вирішення проблем управління соціально-економічними системами в частині регулювання ринку праці є діалог держави, суспільних організацій та представників бізнесу. Тому політика управління соціально-економічними системами можлива в результаті соціального діалогу. Незважаючи на персоніфікований характер соціально-трудових відносин, проблему управління соціально-економічними системами не можливо розв'язати у межах мікрорівня ринку праці, оскільки мотиви сторін обумовлені не тільки станом ринку праці, але й чинниками економічного розвитку. Таке завдання під силу лише суспільству, яке зацікавлене не тільки у якнайповнішому використанні професійно-кваліфікаційних якостей працівника, але й у задоволенні потреб працедавців. Тому соціальне партнерство у сфері праці має трибічний характер.

Починаючи опис алгоритму вдосконалення управління соціально-економічними системами на ринку праці, слід звернути увагу на те, що проблеми управління соціально-економічними системами, перш за все, якщо є можливість, мають бути означені на мікро-рівні, тобто на рівні підприємства. У кожному конкретному випадку самі працівники та професійні спілки мають відстоювати на підприємстві свої інтереси. У випадку, коли вичерпано всі можливості розв'язання проблеми, вони можуть звертатися за допомогою до об'єднань професійних спілок, які ініціюють вирішення проблеми з адміністрацією підприємства, Головного управління праці та соціального захисту населення Державної обласної адміністрації та Територіальної державної інспекції праці в області, яка може визначити необхідність перевірки окремих підприємств щодо порушення норм існуючого законодавства.

Кадрова служба підприємства періодично інформує як адміністрацію, так й професійні спілки про наявність масових звільнень з метою проведення

професійно-орієнтаційної роботи. Адміністрація підприємства самостійно приймає рішення щодо звернення за необхідності як до Організації роботодавців (об'єднання організацій роботодавців), Регіонального центру зайнятості Державної служби зайнятості України, так і до об'єднань професійних спілок. Якщо ж проблема в галузі набуває масового характеру, то об'єднання професійних спілок та самі підприємства в особі Організації роботодавців (об'єднання організацій роботодавців) мають здійснити спробу її розв'язання. Інформація щодо руху робочої сили за галузями (підгалузями) є підставою для Організації роботодавців (об'єднання організацій роботодавців) у прийнятті відповідних рішень. Також об'єднання професійних спілок працюють з Територіальними державними інспекціями праці. Як щодо ініціювання досліджень масштабів та характеру існуючих тенденцій у межах підприємств, так й ініціювання змін, які б сприяли поліпшенню ситуації, відповідно на різних рівнях наведеної системи, на рівні профспілок – корегування умов колективного договору. У межах Організації роботодавців (об'єднання організацій роботодавців), по-перше, досвід окремих підприємств може бути використано іншими підприємствами, по-друге, може бути створено певні умови у межах галузі, які сприятимуть розв'язанню проблеми управління соціально-економічними системами, по-третє, за видами економічної діяльності можливий обмін досвідом та інформацією щодо розв'язання подібних проблемних ситуацій.

Отже, забезпечується взаємодія суб'єктів як на внутрішньофірмовому, галузевому, так і на регіональному рівнях, що сприятиме забезпеченню комплексності відносин.

В Організаціях роботодавців (об'єднаннях організацій роботодавців) передбачається визначення уповноважених осіб, до обов'язків яких було б віднесено врегулювання питань щодо управління соціально-економічними системами. У разі неможливості вирішення нагальних проблем галузі лише у її межах, а тільки у межах регіону, та через необхідність зміни регіональної політики стосовно врегулювання проблем соціально-економічних систем Організації роботодавців (об'єднання організацій роботодавців) можуть ініціювати певні пропозиції, звертаючись до представництв органів державної влади: Регіонального центру зайнятості Державної служби зайнятості України, Головного управління праці та соціального захисту населення Державної обласної адміністрації.

Відповідно до ст. 22 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», затвердженого 22 червня 2012 р., представники Організацій роботодавців та їх об'єднань на паритетних засадах із представниками професійних спілок, їх об'єднань та інших організацій найманих працівників, органів державної влади, та органів місцевого самоврядування можуть брати участь у створенні та діяльності координаційних комітетів сприяння зайнятості.

Таким чином, конкретизація змісту соціально-трудових відносин дозволить: по-перше, виявити на ринку праці сфери діяльності, у яких сторонам соціально-трудових відносин не вдалося досягти паритету управління соціально-економічних систем. Саме на них треба звернути увагу як громадським організаціям, покликаним відстоювати інтереси сторін, так і державним службам, в обов'язки яких входить контроль за дотриманням колективних договорів. Дана інформація має стати предметом обговорення при укладанні колективного договору на наступний період. По-друге, визначити професійні та кваліфікаційні якості, затребувані на ринку праці. Маючи у своєму розпорядженні такі дані, працедавці отримують можливість ефективно регулювати соціально-трудові відносини з окремими категоріями працівників, а працівники – реалізувати професійно-кваліфікаційні якості з більшою вигодою. По-третє, задіяти громадські інститути та органи державного управління, у чію компетенцію входять організація й контроль за підготовкою та перепідготовкою кадрів. По-четверте, регіональні органи Державної служби зайнятості мають можливість персоналізовано працювати з кожним, хто не зумів знайти застосування своїм професійно-кваліфікаційним якостям.

Запропонована конкретизація змісту взаємовідносин сприятиме активізації ролі та консолідації зусиль всіх суб'єктів соціально-трудових відносин по знаходженню паритету щодо вирішення проблем управління соціально-економічними системами [1; 2].

Сучасний рівень розвитку інформаційних технологій в епоху цифрової економіки [3, с. 235] дозволяє здійснити взаємозв'язок між усіма суб'єктами, що входять до контуру управління соціально-економічними системами на ринку праці. Так, сучасні технології передачі інформації дозволяють здійснити це без суттєвих витрат праці та часу між підприємством, об'єднанням профспілок, організацією роботодавців (об'єднанням організацій роботодавців) та іншими суб'єктами.

В сучасних умовах глобалізації економіки, прагненням України до входження до Європейського Союзу, урахуванням економічних та політичних процесів, які відбуваються в Україні, потрібен постійний моніторинг та аналіз ринку праці України. Зараз вже нікого не дивують безробіття та інфляція, соціальна напруженість в суспільстві. За таких умов, однією з найактуальніших проблем в економіці України є формування ринку праці як частини економічної системи, в межах якої відбувається залучення праці як економічного ресурсу до сфери національного виробництва.

Держава повинна взяти на себе організацію формування потенційної робочої сили та її використання. Таким чином, конкретизація змісту управління соціально-економічними системами дозволить: по перше, виявити на ринку праці сфери діяльності, у яких сторонам соціально-трудова відносин не вдалося досягти паритету професійно-кваліфікаційних інтересів. Саме на них потрібно звернути увагу як громадським організаціям, покликаним відстоювати інтереси сторін, так і державним службам, в обов'язки яких входить контроль за дотриманням колективних договорів. Дана інформація повинна стати предметом обговорення при укладанні колективного договору на наступний період. По-друге, визначити професійні та кваліфікаційні якості (компетенції та компетентності), затребувані на ринку праці. Маючи в розпорядженні такі дані, працедавці отримують можливість ефективно регулювати соціально-трудова відносини з окремими категоріями працівників, а працівники – реалізувати професійно-кваліфікаційні якості (компетенції та компетентності) з більшою вигодою. По-третє, задіяти громадські інститути та органи державного управління, у чюю компетенцію входять організація та контроль за підготовкою та перепідготовкою кадрів. По-четверте, регіональні органи Державної служби зайнятості мають можливість персоналізовано працювати з кожним, хто не зміг знайти застосування своїм професійно-кваліфікаційним якостям. Запропонована конкретизація змісту соціально-відповідальності бізнесу сприятиме активізації ролі та консолідації зусиль всіх суб'єктів соціально-трудова відносин по знаходженню паритету їх професійно-кваліфікаційних інтересів [4, с. 78].

Розбалансованість ринку праці значною мірою викликана відсутністю системної взаємодії між зацікавленими сторонами: органами державного управління, сферою освіти, роботодавцями та працівниками. Система вищої та професійної освіти у своїй діяльності орієнтується на ринок освітніх послуг,

запит населення щодо освітніх послуг без урахування вимог ринку праці [5, с. 86]. Важливою складовою стратегії у сфері надання освітніх послуг закладами вищої освіти має стати тісний взаємозв'язок між сферами освіти та ринком праці. Для цього потрібна адекватна інформація про зміни попиту на професійно-кваліфікаційні якості (компетенції та компетентності), оперативне реагування системи освіти на структурні зміни в економіці й суспільстві.

Дієвість стратегічних ініціатив у цих сферах визначається ступенем їхнього зв'язку із завданнями, на вирішення яких спрямована економіка та управління соціально-економічними системами.

Запропонований контур соціально-трудова відносин дозволить вдосконалити управління соціально-економічними системами на ринку праці та сприятиме професійно-кваліфікаційній збалансованості ринку праці, розподіл й перерозподіл економічно активного населення між сферами економіки.

Перелік посилань:

1. Будякова О. Ю. Професійно-кваліфікаційне партнерство у соціально-трудова відносинах / О. Ю. Будякова // Вісник економічної науки України. – 2009. – № 2(16). – С. 10-15.
2. Будякова О.Ю. Професійно-кваліфікаційна збалансованість ринку праці: теоретичний аспект / О.Ю. Будякова // Вісник Дніпропетровської державної фінансової академії. Економічні науки. – 2008. – № 1(19). – С. 30-36.
3. Mykola Denysenko, Olena Budiakova MODERN STRATEGIES PERSONNEL MANAGEMENT IN THE EPOCH OF THE DIGITAL ECONOMY Digital economy and digital society: Series of monographs Faculty of Architecture, Civil Engineering and Applied Arts Katowice School of Technology Monograph 22. – Wydawnictwo Katowicach, 2019. – С. 234-242.
4. Будякова О.Ю. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми інтеграції освіти, науки та бізнесу в умовах глобалізації» : тези доповідей, 4 жовтня 2019 р. – Київ : КНУТД, 2019. – С. 77-78.
5. Будякова О.Ю. Зарубіжний досвід прогнозування попиту ринку праці в контексті розвитку вищої освіти / О. Будякова, Н. Заріцька // Вісник КНУТД. Спецвипуск. – Київ: КНУТД, 2018. – С. 86-98.